

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Pagar Alam

Ignasius Alex Yericho¹, Yuliansyah M. Diah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis ITBis Lembah Dempo Pagar Alam, Universitas Sriwijaya

alexyericho@gmail.com¹, Yuliansyah@yahoo.com²

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Riwayat Artikel

Diterima 26 Juli 2023

Direvisi 26 Agustus 2023

Diterbitkan 18 September 2023

Keywords:

Pelatihan,

Kinerja pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Pagar Alam. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 orang pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Pagar Alam. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil uji t pada variabel pelatihan diperoleh sebesar 3,602, sedangkan pada penelitian ini batas t_{tabel} sebesar 1,67793 sehingga dapat dikatakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan dapat disimpulkan bahwa dalam uji t pada penelitian ini “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti Lembaga pemasyarakatan Kelas III Pagar Alam sebaiknya lebih meningkatkan kembali pelatihan dan selalu dapat meningkatkan kinerja pegawai di Lembaga pemasyarakatan Kelas III Pagar Alam, agar pelatihan dapat disesuaikan dengan kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya.

1. Pendahuluan

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*). MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja (Hasibuan, 2019:9-10).

Peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut sebuah lembaga pemerintahan berkewajiban memperhatikan kebutuhan pegawainya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi terhadap pegawainya, salah satunya adalah dengan melaksanakan pelatihan dan pendidikan guna meningkatkan kinerja pegawai lebih baik lagi.

Pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan untuk mengurangi kesalahan

dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang sepele pada saat ini (Sudaryo, 2020:121).

Menurut Bangun (2012:202) Pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja pegawai untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan pegawai hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap pegawai dalam perusahaan termasuk pegawai administrasi maupun tenaga managerial. Manajemen kini bersama-sama dengan para pegawai untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Para manajer perusahaan telah menyadari betapa pentingnya pelatihan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pelaksanaan pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi dan menjamin keberhasilan organisasi tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja pegawai tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi tersebut.

Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2023:74).

Untuk dapat mengevaluasi para pegawai secara obyektif dan akurat, kita harus mampu “mengukur” tingkat kinerja pegawai. Pengukuran kinerja dapat juga berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai informasi yang dapat digunakan para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu. Adapun syarat syarat pegawai yang dapat dipromosikan jabatannya yaitu pegawai harus mempunyai pengalaman, tingkat pendidikan, dan loyalitas, sehingga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Lembaga pemasyarakatan kelas III Kota Pagar Alam merupakan salah satu lembaga pemerintah sebagai bagian dari sistem peradilan pidana yang menjadi wadah bagi Narapidana untuk menjalani masa pidananya serta memperoleh berbagai bentuk pembinaan dan keterampilan. Melalui pembinaan dan keterampilan ini diharapkan dapat mempercepat proses resosialisasi Narapidana. Oleh sebab itu dibutuhkan kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan agar berperan aktif dalam melakukan tugas dan fungsinya sebagai pegawai untuk dapat membina narapidana tersebut. Dan dibutuhkan pelatihan untuk menunjang kinerja pegawainya agar lebih optimal. Adapun untuk menunjang berjalannya pelayanan publik berikut daftar ASN di Lapas kelas III Kota Pagar Alam:

Tabel 1.
Daftar pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Pagar Alam

No	Nama	Jabatan
1	Jalaluddin, SH,M.Si	Kepala Lapas Kelas III Pagar Alam
2	M.Syarifuddin, SE	Kepala Sub Seksi Admisi dan Orientasi
3	Hamzah, SE	Komanda Jaga
4	Subhan, SE	Kepala Urusan Tata Usaha
5	A.Rifqi Affandi, S.Psi, M.Si	Kepala Sub Seksi Pembinaan
6	Ahmad Bastari, S.H	Komandan Jaga
7	Marseli, S. H	Kepala Sub Seksi Keamanan dan ketertiban
8	Oktariah, SE	Pengolah hasil kerja

9	Rina Apriani, SE	Pengolah data laporan pemeliharaan perlengkapan
10	Yetti Hariannah, S.Pd	Pengelola sistem database pemsyarakat
11	Ignasius Alex Yericho	Pengadministrasian layanan kunjungan
12	Desi Lidianti, A.Md,Kep	Pengelola Bahan Makanan
13	Rio Fernando, SE	Komandan Jaga
14	Surya Ilham Tara	pelaksana
15	Yuni Afrizal	Pengelola Keuangan
16	Iip Priadi	Anggota Jaga
17	Yeti Hariyani, A.Md,Kep	Pengadministrasian layanan kunjungan
18	Miko Haditiawan	Pengolah data laporan pemeliharaan perlengkapan
19	Fadli Agustian	Anggota Jaga
20	Ediansyah Putra	Anggota Jaga
21	Feru Agustianto	Pengolah data laporan pemeliharaan perlengkapan
22	Yandu Fazliandi	Anggota Jaga
23	Juanda	Anggota Jaga
24	Andreas Dwi Pratama	Pengelola dan pengolah makanan
25	Dio Rizki Wicaksono	pengadministrasian umum
26	Bobi Arianto	Anggota Jaga
27	Deni Tri Sanjaya	Anggota Jaga
28	Andre Dwi Aryawinata	pengadministrasian umum
29	Fachrizza Ramadhan	Pengelola dan pengolah makanan
30	Syerli Nadia	Anggota Jaga
31	Adi Tri Cahyo	Anggota Jaga
32	Masdar Sopian	Anggota Jaga
33	Sandika Rofi Pratama	Anggota Jaga
34	Rendo yandika	Anggota Jaga
35	Sandy Satya Pranata	Anggota Jaga
36	Dzaudan Wafiq Rasyadan	Anggota Jaga
37	Riki Lipernandi	Anggota Jaga
38	Ponirin	Anggota Jaga
39	Dedi Nopriansyah	Anggota Jaga
40	Saptian Dwi Anggara	Anggota Jaga
41	Shandy Alfrido	Anggota Jaga
42	RM. Alvian Aziz	Anggota Jaga
43	M.Zola Hendri	Anggota Jaga
44	Alco Agung Saputra	Anggota Jaga
45	Farhan Irshad Attariq	Anggota Jaga
46	Reffi Febrizki Tohari	Anggota Jaga
47	Athena Claresta	Anggota Jaga
48	M.Aqil Hafiz	Anggota Jaga
49	Ramadhany Pratama	Anggota Jaga

Sumber : Bagian TU Lembaga Pemasarakat Kelas III Pagar Alam, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 49/50 orang ASN Lembaga pemsyarakatan Kelas III Pagar Alam yang menduduki jabatan masing-masing, dengan banyaknya jumlah ASN tersebut diharapkan dapat memaksimalkan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab. Di bawah ini dapat dilihat pegawai yang pernah mengikuti pelatihan, sebagai berikut:

Tabel 2.

Daftar Pegawai yang mendapat Pelatihan

No	NAMA	TANGGAL	INSTANSI PELAKSANA	NAMA PELATIHAN	JENIS DIKLAT
1	Jalaluddin, SH.M.Si	28-10-2003	Menteri Kehakiman dan HAM	Pelatihan Kepimpinan Tingkat IV	Struktural

2	Muhammad Syarifuddin,SE	18-12-1996	Departemen Kehakiman RI	Orientasi Pemasarakatan	Teknis
3	Muhammad Syarifuddin,SE	23-02-2013	Kementerian Hukum dan Ham Sumsel	Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa	Teknis
4	Subhan,SE	23-02-2013	Kementerian Hukum dan Ham Sumsel	Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa	Teknis
5	Subhan,SE	18-09-2003	Departemen Kehakiman RI	Instruktur Pemasarakatan	Teknis
6	A.Rifqi Affandi.S.Pi.M.Si	29-06-2022	Kementerian Hukum dan Ham	Keamanan Pangan Siap Saji	Teknis
7	Marseli	19-04-2018	Kementerian Hukum dan Ham	Seminar Nasiona Ikatan Pembimbing Kemasyarakatan	Teknis
8	Marseli	20 -04-2018	Kementerian Hukum dan Ham	Identifikasi Klien Pemasarakatan Kasus Tidak Pidana Terorisme	Teknis
9	Hamzah	18-08-2003	Departemen Kehakiman RI	Kesemaptaan	Teknis
10	Ahmad Bastari,SH	12-08-2006	Departemen Kehakiman RI	Kesemaptaan	Teknis
11	Oktariah,SE	15-08-2006	Kementerian Hukum dan HAM jambi	Programer Komputer	Teknis
12	Yuni Afrizal	30-03-2023	Kementerian Hukum dan HAM RI	Prengelola Barang Milik Negara	Teknis
13	Surya Ilham Tara	12-08-2006	Departemen Kehakiman RI	Kesemaptaan	Teknis
14	Surya Ilham Tara	12-08-2006	Departemen Kehakiman RI	Diklat Menembak	Teknis
15	Adi Tri Cahyono	29-06-2022	Kementerian Hukum dan Ham	Keamanan Pangan Siap Saji	Teknis
16	Fachrizza Ramadhan	31-03-2022	Kementerian Hukum dan Ham Sumsel	Diskusi daring ObrolanbPeneliti	Teknis
17	Syerli Nadia	12-10-2012	Kementerian Hukum dan Ham RI	Seminar Nasiona	Teknis
18	Sandika Rofi Pratama	04-03-2022	Kepala Badan Pengembangan ADM Hukum dan HAM	e-Learning Angkatan XXI TA.2022	Teknis
19	Sandika Rofi Pratama	30-05-2022	Kepala Badan Pengembangan ADM Hukum dan HAM	e-Learning Angkatan XVIII TA.2022	Teknis

Sumber : Bagian TU, Lembaga Pemasarakat Kelas III Pagar Alam, 2022

Dilihat pada tabel 2. di atas terdapat 19 orang ASN lembaga pemasarakatan Kelas III Pagar Alam yang pernah mengikuti pelatihan. Mengingat pentingnya pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai,maka pegawai yang lain yang belum mendapatkan kesempatan pelatihan diharapkan dapat mengikuti pelatihan selanjutnya.

Dari pengamatan sementara terdapat permasalahan yang terjadi di kantor lembaga pemasarakatan Kelas III Pagar Alam, dimana masih kurangnya kesempatan pegawai yang memiliki jabatan rendah mengikuti pelatihan, karena setiap pegawai berkeinginan mengikuti pelatihan, namun kuota pelatihan yang terbatas pesertanya untuk setiap tahunnya mengakibatkan tidak semua pegawai bisa mengikutinya.

Kurangnya pelatihan karena masih minimnya kemampuan lembaga pemasarakat kelas III Pagar Alam untuk menyelenggarakan pelatihan mandiri kepada pegawainya, sehingga pelatihan yang ada hanya menunggu undangan pelatihan dari balai diklat Kementerian Kehakiman dan HAM dan departemen Kehakiman RI saja. Dan undangan pelatihan pun mengundang peserta yang terbatas, karena mengambil peserta dari seluruh wilayah indonesia. Sehingga pegawai yang mengikuti pelatihan, biasanya pegawai yang

mengetahui informasi pelatihan, sedangkan pegawai yang tidak mengetahui informasi adanya pelatihan yang diselenggarakan tidak memiliki kesempatan untuk mendapat pelatihan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Lembaga pemasyarakatan Kelas III Pagar Alam”.

2. Kajian Literatur dan Hipotesis

2.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini (Sudaryo, dkk. 2020:121).

Menurut Bangun (2012:202) Pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerjapegawai untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan pegawai hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap pegawai dalam perusahaan termasuk pegawai administrasi maupun tenaga managerial.

Menurut Racmawati (dikutip Maryadi, 2019) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka akan dapat menunggunya dalam pekerjaan.

2.1.2. Indikator Pelatihan

Indikator-indikator Pelatihan (Sudaryo, dkk 2020:135) terdiri dari :

1. Instruktur
Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, profesional dan komponen, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik.
2. Peserta
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode
Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan
Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) yang dirapakan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur

2.1.3 Pengertian kinerja pegawai

Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2023:74).

Kinerja adalah aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal (Sudaryo, dkk. 2020:203).

Sedarmayanti (2022:463) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang /kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan yang erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang dipergunakan/dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.1.4 Indikator Kinerja

Mondy dikutip dalam Torang (2023:74) ada 5 (lima) indikator dalam menilai kinerja individu dalam organisasi, yaitu :

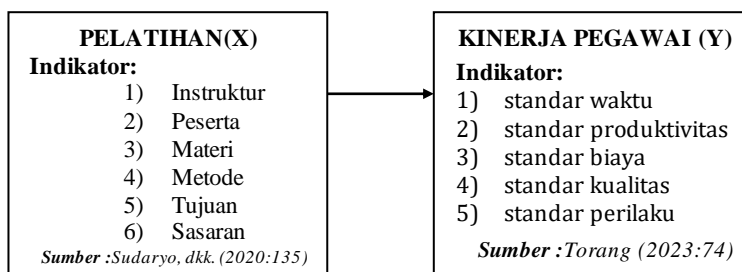
- 1) *time standards* (standar waktu)
- 2) *productivity standards* (standar produktivitas)
- 3) *cost standards* (standar biaya)
- 4) *quality standards* (standar kualitas)
- behavioral standards* (standar perilaku)

2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

Sugiyono (2015:60) mengatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang di susun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 1.
Kerangka Konseptual Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2015:64).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga pemasyarakatan Kelas III Pagar Alam

3. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini terdiri dari jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, metode pengambilan sampel yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 orang kpegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Pagar Alam Kota Pagar Alam. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji t.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Temuan Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Lapas Kelas III Pagar Alam awal mulanya merupakan bagian dari lapas/penjara lahat bernama cabang rutan Pagar Alam karena pada waktu itu wilayah Pagar Alam merupakan bagian dari daerah Kabupaten Lahat. Wilayah cakupan hukum cabang rutan Pagar Alam pada awal berdirinya meliputi Kecamatan Jarai, Kecamatan Tanjung Sakti, Kecamatan Kota Agung dan Kewedanan Pagar Alam. Lalu pada tahun 2019 berganti status menjadi lapas kelas III Pagar Alam. Lembaga pemasyarakatan Kelas III Pagar Alam yang beralamat di Jln. Koprak Cekwan kelurahan beringin jaya kecamatan pagar alam utara Kota Pagar Alam, Indonesia.

4.1.2. Hasil Analisis Data

4.1.2.1. Uji Instrumen Penelitian

Setelah dilakukan analisis instrumen penelitian, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis uji instrumen, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji t.

4.1.2.1.1 Uji Validitas

Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 49-2 atau df = 47 dengan alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,282, apabila nilai r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan) lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan nilai r positif, sehingga butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item pertanyaan	Corrected Item pertanyaan Total Correlation	r table	Ket
Pelatihan (X)	Pelatihan 1	0,709	0.282	Valid
	Pelatihan 2	0,669	0.282	Valid
	Pelatihan 3	0,688	0.282	Valid

	Pelatihan 4	0,572	0.282	Valid
	Pelatihan 5	0,596	0.282	Valid
	Pelatihan6	0,512	0.282	Valid
	Pelatihan7	0,594	0.282	Valid
	Pelatihan8	0,657	0.282	Valid
	Pelatihan9	0,669	0.282	Valid
	Pelatihan10	0,623	0.282	Valid
	Pelatihan11	0,669	0.282	Valid
	Pelatihan12	0,623	0.282	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai 1	0,551	0.282	Valid
	Kinerja Pegawai 2	0,565	0.282	Valid
	Kinerja Pegawai 3	0,564	0.282	Valid
	Kinerja Pegawai 4	0,565	0.282	Valid
	Kinerja Pegawai 5	0,602	0.282	Valid
	Kinerja Pegawai 6	0,485	0.282	Valid
	Kinerja Pegawai 7	0,751	0.282	Valid
	Kinerja Pegawai 8	0,759	0.282	Valid
	Kinerja Pegawai 9	0,738	0.282	Valid
	Kinerja Pegawai 10	0,571	0.282	Valid

Dari tabel 3. di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0.282) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

4.1.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan dalam mengukur suatu dimensi, dalam artian bahwa jika pengukuran di lakukan berulang kali akan memberikan hasil yang sama dalam setiap pengukuran. Dalam hal ini apabila nilai *reliability coefficient (alpha)* lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,6$), maka variabel dan item yang di ukur dapat dipercaya atau di andalkan. Berikut hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel X dan Y.

a. Uji Reliabilitas Pelatihan (X)

Tabel 4. Hasil Uji reliabilitas Pelatihan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	12

Dari hasil uji reliabilitas variabel pelatihan (X) seperti yang terlihat pada table 4.4 diketahui bahwa variabel (X) menunjukkan hasil yang *reliability coefficient* dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0.822, dengan demikian variabel dapat dikatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5. Hasil Uji reliabilitas Kinerja pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	10

Dari hasil uji reliabilitas kinerja pegawai (Y) seperti yang terlihat pada tabel 5. diketahui bahwa variabel (Y) menunjukkan hasil yang *reliability coefficient* dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0.770, dengan demikian variabel dapat dikatakan reliabel

4.1.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas III Pagar Alam. Hasil perhitungan koefisien regresi dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS 23.0 for Windows* mengenai persamaan regresi dari penelitian ini dalam tabel berikut.

Tabel 6. Nilai Koefisien Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,347	6,079		2,854	,006
Total Pelatihan (X)	,557	,155	,465	3,602	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel 6. di atas, dari hasil pengujian (*Coefficients*) menunjukkan persamaan regresi sederhana $Y = 17,347 + 0,557X + e$. Nilai $a = 17,347$ menunjukkan bahwa jika nilai konstan atau $X = 0$, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 17,347 dan nilai $b = 0,557$ menunjukkan bahwa setiap nilai pelatihan, akan mendorong kinerja pegawai sebesar 0,557

4.1.2.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel x dan y pada tabel berikut :

Tabel 7. Korelasi
Correlations

		Total Kinerja Pegawai (Y)	Total Pelatihan (X)
Pearson Correlation	Total Kinerja Pegawai (Y)	1,000	,465
	Total Pelatihan (X)	,465	1,000
Sig. (1-tailed)	Total Kinerja Pegawai (Y)	.	,000
	Total Pelatihan (X)	,000	.
N	Total Kinerja Pegawai (Y)	49	49
	Total Pelatihan (X)	49	49

Pada tabel 7. diatas, dari perhitungan analisis koefisien korelasi didapat nilai korelasinya sebesar 0,465 berarti terdapat nilai korelasi dalam taraf sedang dan positif. Hal ini dapat di simpulkan koefisien korelasi menunjukkan ada hubungansearah antara pelatihan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Lembaga Pemasarakatan Kelas III Pagar Alam.

4.1.2.4 Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Untuk menentukan koefisien determinasi, gunanya untuk mengukur seberapa besar pengaruh nilai suatu variabel independen dapat dijelaskan terhadap perubahan variabel dependen. Hasil perhitungan menggunakan bantuan program *IBM SPSS 23.0 for Windows* menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi tersebut ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Nilai Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,465 ^a	,216	,200	11,193	,599

a. Predictors: (Constant), Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 8. diatas,hasil dari model (*Summary*) adalah koefisien determinasi (*R square*) =0,261 menunjukkan bahwapelatihan mempengaruhi sebesar 26,1 % terhadapkinerja pegawai, sedangkan sisanya (100%- 26,1%) = 73,9 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Semakin kecil angka *r square* semakin lemah hubungan kedua variabel

4.1.2.5 Uji t

Perhitungan uji t menggunakan bantuan program *IBM SPSS 23.0 for Windows* dan pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji t untuk menguji pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen yaitu pelatihan (X) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y),sebagai berikut:

Tabel 9. Uji t Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,854	,006
Total Pelatihan (X)	3,602	,001

a. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 9. diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,602$ dengan nilai *p-value* sebesar 0,001. Nilai $t_{hitung} = 3,602$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1.67793$ dan *p-value* sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka keputusannya H_0 ditolak dan hipotesis diterima. Jadi, ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas III Pagar Alam.

4.2. Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis diterima.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini dan di jadikan indikator dalam penelitian ini yaitu Sudaryo,dkk (2020:121) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan memiliki enam indikator untuk mengukur pelatihan yaitu instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan sasaran. Teori yang digunakan untuk kinerja pegawai yaitu Torang (2018:89) mengungkapkan bahwa ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu standar waktu, standar produktivitas, standar biaya, standar kualitas dan standar perilaku.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2018) dengan jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng” yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai 0,898 atau 89,8% sisanya sebesar 10,2% di pengaruhi oleh faktor lain. Kemudian sama juga dengan penelitian yang telah dilakukan oleh oleh sejalan Yadi Maryadi (2019) dengan judul “pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pagar Alam” yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan sebesar 62,4 % sedangkan sisanya sebesar 37,6 % dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti. Selanjutnya sama juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Ratnasari, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Lapas Narkotika Kelas II.B Banyuasin” dengan hasil variableinstruksi pelatihan berpengaruhsignifikan terhadap variable kinerja yang dibuktikan dengan nilai signifikan $t < \alpha$ ($0,003 < 0,05$). Sama juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas dan Wibowo (2021) dengan judul “pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja petugas di Lapas Kelas IIB Mojokerto” yang mengatakan bahwa Pelatihan Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Motivasi Kerja Petugas khususnya di Lapas Kelas IIB Mojokerto sebesar 0,361. Juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Anriza Julianry, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh dari pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi Keminfo” yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi Keminfo. Juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rio Vicky Bolung, dkk (2018) dengan judul “Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada BPMPD Sulawesi Utara” yang menyatakan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,653 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil 0,05. Juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurlaely Razak (2021) dengan judul penelitian “*The Effect of Training, Competence and Work Motivation on Employee Performance*” yang mengatakan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh paling positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan. Kemudian sama juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (2018) dengan judul “*The Effect of Training on Employee Performance*” yang menyatakan bahwa pelatihan berkontribusinya secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Serta bertolak belakang dari hasil penelitian Elizar dan Hasrudy Tanjung (2019) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang” menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja dengan tidak signifikan karena tingkat signifikansi 0,125 lebih besar dari 0,05. Dan juga penelitian dari Gede Putu Agus Jana Susila, dkk (2019) dengan judul “*The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance*” menunjukkan hasil bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja pada Pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Buleleng Cabang Seririt dengan tingkat signifikansi 0,113 lebih besar 0,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini untuk mencapai kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh pelatihan secara langsung, meskipun menolak hasil penelitian dari Elizar dan Hasrudy Tanjung (2019) dan juga penelitian dari Gede Putu Agus Jana Susila, dkk (2019), dilihat dari objek penelitian yang berbeda masih dapat digeneralisasikan karena kategori pada masing-masing penelitian tersebut masih dalam kategori yang sama yakni pelatihan.

Berdasarkan tabel frekuensi responden dapat di ketahui bahwa responden menjawab pernyataan tentang instruktur pelatihan harus menguasai bidang pelatihannya pada butir ke 1 dengan tingkat persentase setuju sebesar 46,9% atau 23 orang menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 16,3 % atau 8 orang menjawab sangat setuju, sehingga secara umum tingkat kesetujuan responden sebesar 62,6 %. Didalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari jawaban responden bertolak belakang dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, karena berdasarkan hasil dari pernyataan responden pada setiap pernyataan responden dan juga pada setiap pernyataan variabel pelatihan menunjukkan hal yang cukup baik, sedangkan fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa pelatihan masih belum baik. Berdasarkan hasil wawancara dan data yang diperoleh sehingga hasilnya menunjukkan bahwa fenomena yang terjadi di lapangan mengatakan bahwa masih kurangnya kesempatan pegawai yang memiliki jabatan rendah mengikuti pelatihan, karena setiap pegawai berkeinginan mengikuti pelatihan, namun kuota pelatihan yang terbatas pesertanya untuk setiap tahunnya mengakibatkan tidak semua pegawai bisa mengikutinya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan melalui pernyataan responden tidak konsisten dengan fenomena yang terjadi di lapangan.

Sama halnya dengan distribusi tanggapan responden yang mendukung jawaban pada variabel kinerja pegawai terdapat pada pernyataan butir ke 8 yakni kualitas hasil pekerjaan tertata dan tersusun rapi dengan tingkat persentase setuju sebesar 34,7 % dan sangat setuju sebesar 32,7 %, sehingga secara umum tingkat kesetujuan responden sebesar 67,4 %. Dilihat dari hasil penelitian ini juga bertolak belakang dari hasil jawaban responden. Karena di berdasarkan fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum baik, berdasarkan hasil wawancara dan data yang diperoleh. Sedangkan hasil pernyataan responden pada setiap pernyataan variabel kinerja pegawai menunjukkan hal yang cukup baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan melalui pernyataan responden tidak konsisten dengan fenomena yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka menurut pendapat peneliti yaitu bahwa pelatihan didukung dengan instruktur pelatihan harus menguasai bidang pelatihannya dan memberikan kesempatan kepada pegawai dengan merata, tetapi hal ini berbeda dengan fenomena yang terjadi di Lembaga Permasayarakatan kelas III A Kota Pagar Alam tersebut, yaitu pelatihan yang diberikan belum tepat sasaran, karena setiap pegawai berkeinginan mengikuti pelatihan, namun kuota pelatihan yang terbatas pesertanya untuk setiap tahunnya mengakibatkan tidak semua pegawai bisa mengikutinya. Sehingga pihak Lembaga Permasayarakatan kelas III A Kota Pagar Alam perlu melakukan evaluasi terhadap pelatihan yang telah dilaksanakan agar kedepannya sesuai dengan kebutuhan sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan melalui pernyataan responden tidak konsisten dengan fenomena yang terjadi di lapangan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lembaga

Pemasyarakatan Kelas III Pagar Alam sebesar 0,557 atau 55,7%. Dengan persamaan regresi yaitu $Y = 17,347 + 0,557X + e$, artinya bahwa ada pengaruh positif antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,843 atau 84,3%. Sedangkan nilai constanta variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 17,347, dikatakan bahwa jika tidak ada pengaruh peningkatan nilai variabel Pelatihan (X), maka Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 17,347. Kemudian nilai signifikan dapat di lihat dari tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang di uraikan maka saran-saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Pagar Alam,
Bagi kepala Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Pagar Alam selaku atasan langsung hendaknya sering melakukan evaluasi mengenai hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya yang telah dijelaskan dalam penelitian ini adalah pelatihan, karena pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan variabel pelatihan (X) dengan 6 indikator pelatihan yang dibatasi yaitu instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan sasaran. Penelitian ini menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan variabel lainnya seperti pengawasan, tunjangan kinerja, kedisiplinan, motivasi kerja dan lain sebagainya. Untuk menciptakan temuan baru dan lebih memahami seberapa besar pelatihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dan juga peneliti menyarankan bagi penelitian selanjutnya agar melakukan penelitian dengan populasi dan objek selain Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Pagar Alam.

Daftar Pustaka

Buku

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Graha Prasad
- Sedarmayanti.2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sudaryo, dkk. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*. Yogyakarta : Andi Offset
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Lembah Dempo Pagar Alam, 2022. *Pedoman Penyusunan Skripsi Penelitian dan Skripsi*, Pagar Alam : Institut Teknologi dan Bisnis Lembah Dempo (ITBis) Lembah Dempo Pagar Alam
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Torang, Syamsir. 2021. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan*

Perubahan Organisasi. Bandung : Alfabeta

Jurnal

- Anggereni, Ni Wayan Eka Sri 2018. *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng*. Jurnal : Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia, Vol. 10 No. 2 Tahun 2018
- Bolung, Rio Vicky dkk. 2018. *Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada BPMPD Sulawesi Utara*. Jurnal : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, Vol.6 No.3 Juli 2018
- Elizar dan Tanjung, Hasrudy 2018. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang*. Jurnal :Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Vol 1, No. 1, September 2018
- Elnaga, Amir dan Imran, Amen. 2018. *The Effect of Training on Employee Performance*. Journal : Dar Al Uloom University, Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia, Vol.5, No.4, 2018
- Julianry, Anriza dkk. 2017. *Pengaruh dari pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi Keminfo*. Jurnal : Fakultas Teknologi Pertanian, Institut Pertanian Bogor, Vol. 3 No. 2, Mei 2017
- Maryadi, Yadi. 2019. *Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pagar Alam*. Jurnal : Fakultas manajemen, ITBIs Lembah Dempo Pagar Alam, Vol. 9, No. 1, Februari 2019
- Pamungkas dan Wibowo. 2021. *Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja petugas di Lapas Kelas IIB Mojokerto* . Jurnal : Politeknik Ilmu Pemasarakatan, Vol 8 No 2 Tahun 2021
- Ratnasari, Desi dkk. 2020. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Lapas Narkotika Kelas II.B Banyuasin*. Jurnal : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ PGRI Palembang, Vol. 2 No.2, Desember 2020
- Razak, Nurlaely 2021. *The Effect of Training, Competence and Work Motivation on Employee Performance*. Jurnal : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar, Vol. 4 No. 1 th. 2021
- Susila, Gede Putu Agus Jana dkk. 2019. *The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance*. Jurnal : Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali, Indonesia, Volume 3, 2019